



C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4^e étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

Motifs de décision

Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes,

requérant,

et

Société canadienne des postes,

intimée.

Dossier du Conseil : 28805-C

Référence neutre : 2012 CCRI 627

Le 17 février 2012

Le Conseil canadien des relations industrielles (Conseil) se composait de M^e Graham J. Clarke, Vice-président, et de MM. Daniel Charbonneau et André Lecavalier, Membres. Le Conseil a tenu une audience restreinte aux arguments juridiques à Ottawa (Ontario), le 20 septembre 2011. Les parties ont par la suite fourni des observations supplémentaires par écrit, dont les dernières ont été reçues le 9 novembre 2011.

Ont comparu

M^e Gaston Nadeau, pour le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes;

M^e John D. R. Craig, pour la Société canadienne des postes.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e Graham J. Clarke, Vice-président.

I – Nature de la demande

[1] La présente affaire porte principalement sur les droits des parties durant la période de trois jours allant du 30 mai au 2 juin 2011. Le litige principal concerne la question de savoir si un employeur peut modifier les conditions d'emploi des employés après l'expiration de la période de gel prévue par le *Code* sans d'abord donner un préavis de lock-out.

[2] Le 10 juin 2011, le Conseil a reçu une plainte du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (le STTP), qui alléguait que la Société canadienne des postes (la SCP) avait enfreint, entre autres, les articles 50, 92 et 94 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (*Code*).

[3] Le STTP alléguait que les modifications immédiates apportées par la SCP aux conditions d'emploi des employés, après l'expiration de la période de gel prévue par le *Code*, et dès la réception d'un préavis de grève, constituaient, notamment, un lock-out illégal.

[4] La SCP a présenté sa réponse le 27 juin 2011. À son avis, elle avait le droit de modifier les conditions d'emploi des employés à tout moment après l'expiration de la période de gel prévue par le *Code*, soit le 25 mai 2011. La SCP a soutenu que l'exercice de ses droits en vertu du *Code* ne pouvait constituer un lock-out, une pratique déloyale de travail (PDT) ou un manquement à son obligation de négocier de bonne foi.

[5] Les parties s'étant entendues quant aux faits pertinents, le Conseil a tenu une audience, le 20 septembre 2011, qui était restreinte aux arguments juridiques. Après l'audience, les parties ont présenté des observations écrites supplémentaires, dont les dernières ont été reçues par le Conseil le 9 novembre 2011.

[6] Bien que la SCP ait été la première à présenter ses arguments lors de l'audience, il n'était pas contesté que c'était au STTP qu'incombait le fardeau d'établir le bien-fondé de sa plainte, sauf en ce qui concerne ses allégations de violation du paragraphe 94(3) du *Code*.

[7] Le Conseil a déterminé que le *Code* n'empêche pas un employeur de modifier les modalités de la convention collective expirée, une fois que la période de gel prévue par le *Code* a pris fin. Cependant, puisque le STTP et la SCP ont négocié une clause transitoire dans leur convention collective et que l'interprétation qu'il convient de lui donner fait l'objet d'un grief d'interprétation, le Conseil se prévaudra du paragraphe 98(3) du *Code* et laissera l'analyse détaillée de cette question à la procédure d'arbitrage.

[8] Malgré que les parties ne soient pas liées par les modalités de la convention collective expirée une fois que la période de gel prévue par le *Code* a pris fin, cela ne fait pas en sorte que les actes subséquents d'un employeur ou d'un syndicat ne peuvent constituer une grève ou un lock-out illégal. Cependant, dans les circonstances en l'espèce, la décision de la SCP de ne plus être liée par les modalités de la convention collective expirée ne répond pas aux critères prévus pour être considérée comme un lock-out illégal au sens du *Code*.

[9] Le Conseil a aussi décidé de se prévaloir du paragraphe 98(3) du *Code* et de ne pas statuer sur les plaintes de PDT déposées par le STTP dans lesquelles il alléguait violation des paragraphes 94(1) et 94(3). Étant donné que les parties ont négocié une clause transitoire, le Conseil est d'avis que l'essence même de ces affaires sera résolue par l'interprétation que lui donnera l'arbitre.

[10] Finalement, le Conseil conclut que la SCP n'a pas manqué à son obligation de négocier de bonne foi lorsqu'elle a modifié les conditions d'emploi quelque temps après que la période de gel prévue par le *Code* a pris fin.

[11] Voici les motifs à l'appui des conclusions du Conseil.

II – Les faits

[12] Le STTP représente une unité de négociation à la SCP qui compte environ 48 000 employés. La convention collective régissant la SCP et le STTP était en vigueur du 3 mai 2007 au 31 janvier 2011.

[13] Le 4 octobre 2010, le STTP a signifié à la SCP un avis de négociation collective.

[14] Le 21 janvier 2011, le STTP a envoyé un avis de différend et une demande de conciliation à Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC).

[15] Lors des négociations collectives, la SCP et le STTP ont consenti à prolonger le mandat du conciliateur, M. Jacques Lessard, jusqu'au 3 mai 2011.

[16] Le ou vers le 12 mai 2011, la SCP a envoyé une lettre au STTP pour lui demander le versement d'un montant de 13 308 000 \$ avant le 20 mai 2011, afin de maintenir en vigueur le régime collectif d'avantages sociaux dont bénéficient les membres de l'unité de négociation. La lettre de la SCP mentionnait ce qui suit :

Votre syndicat sera dans une position légale de grève à partir du 25 mai 2011.

L'alinéa 94.3(d.1) du *Code canadien du travail* prévoit que les régimes d'avantages sociaux sont maintenus lorsque votre groupe est dans une position de grève légale si l'agent négociateur paie les primes ou effectue les paiements suffisants pour que les régimes soient maintenus.

Par conséquent, le régime de soins médicaux complémentaire, le régime d'assurance dentaire, le régime de soins de la vue et de l'ouïe, l'assurance invalidité et les régimes d'assurance vie applicables seront maintenus lorsque le STTP aura versé un montant qui représente un mois de primes pour l'unité de négociation.

Le montant calculé est de \$13,308,000 et doit être payé au plus tard le 20 mai 2011, à 17 h. Si la durée dépasse la période du mois initial, un montant supplémentaire devra être payé avant le début de chaque mois subséquent.

Afin que nous puissions prendre les dispositions qui s'imposent nous vous demandons de nous aviser de votre intention à cet égard au plus tard lundi le 16 mai 2011 à 17 h.

Dans le cas où aucun paiement n'a été reçu avant la date mentionnée ci-dessus, les régimes d'avantages sociaux seront suspendus. Les employés seront avisés de votre décision à cet égard.

(sic)

[17] Le STTP a contesté la lettre de la SCP du 12 mai 2011 et l'interprétation qu'elle donnait aux dispositions du *Code* :

J'ai bien reçu votre lettre du 12 mai 2011 concernant les régimes d'avantages sociaux de nos membres. Je dois vous informer que le STTP est en total désaccord avec votre façon d'interpréter les droits et les obligations de la Société dans le contexte actuel.

En premier lieu j'attire votre attention sur le fait que l'alinéa 94(3)d.1) du *Code canadien du travail* est une disposition qui vise les employeurs et qui leur interdit de se livrer à la forme de pratique déloyale qui y est décrite. Ce n'est pas une disposition qui détermine les conditions de travail applicables lorsque le droit de grève est acquis. L'interprétation que vous donnez à cette disposition est donc erronée au départ.

Le STTP est d'avis que toutes les conditions de travail énoncées à la convention collective doivent continuer de s'appliquer après l'acquisition du droit de grève tant et aussi longtemps qu'il n'y a pas action de grève ou lock-out, à moins d'une entente différente entre l'employeur et l'agent négociateur.

En l'absence de grève ou de lock-out, les régimes d'avantages sociaux doivent donc continuer de s'appliquer aux mêmes conditions qu'auparavant.

Nous considérons votre lettre du 12 mai comme une annonce par la Société qu'elle a l'intention de modifier unilatéralement des conditions de travail en l'absence de grève et de lock-out. Il s'agirait là d'une action tout à fait illégale.

[18] Le 18 mai 2011, la SCP a répondu au STTP et l'a avisé qu'elle apporterait des modifications aux conditions d'emploi des membres de l'unité de négociation représentée par le STTP, mais seulement si ce dernier donnait un préavis de grève :

Nous vous faisons part par la présente de la position qui sera adoptée si les négociations en cours n'aboutissent pas et que votre unité de négociation est en droit de déclarer la grève et que Postes Canada acquiert le droit de lock out.

Bien qu'une entente soit préférable et que nous demeurons confiants à cet égard, nous ne pouvons ignorer la situation en ce qui concerne la convention collective. La présente établit les nouvelles conditions d'emploi qui s'appliqueront dès la fin du prolongement de la convention collective.

Si un avis est déposé concernant un arrêt de travail, en conformité avec l'article 87.2 du *Code canadien du travail*, les modalités de la convention collective actuelle entre Postes Canada et le STTP ne seront plus en vigueur. Dans ce cas, mais pas avant le 25 mai 2011, les conditions d'emploi de tous les employés représentés par le STTP (exploitation urbaine) seront les conditions minimales prévues par la loi à la Partie III du *Code canadien du travail*, à l'exception de ce qui suit :

PAIE

Un employé sera rémunéré pour le temps travaillé au taux en vigueur le jour précédant la date où les dispositions de la convention collective cessent de s'appliquer.

AVANTAGES SOCIAUX

En vertu de la loi, les avantages sociaux peuvent être maintenus si le syndicat paie pour leur maintien. Le STTP n'a pas indiqué s'il paiera pour maintenir les avantages sociaux. Par conséquent, les régimes d'avantages sociaux suivants seront suspendus à moins qu'un paiement soit reçu au plus tard au moment du dépôt d'un avis :

- Régime de soins médicaux complémentaires (RSMC)

- Soins dentaires
- Soins de la vue et de l'ouïe
- Assurance invalidité (AI)
- Assurance vie
- Prestations supplémentaires d'adoption et de maternité

CONGÉ ANNUEL

Les congés annuels qui sont déjà approuvés et qui ont commencé avant le dépôt d'un avis seront respectés jusqu'à ce qu'un mouvement de grève soit déclenché.

Toute nouvelle demande de congé annuel sera assujettie à l'approbation au niveau du directeur et à un préavis d'une semaine.

Dès que **tout** mouvement de grève local ou national aura lieu, tous les congés annuels seront annulés pour tous les employés.

CONGÉ DE MALADIE

Les congés de maladie avec certificat médical ainsi que les congés de maladie non payés ayant commencés avant le dépôt d'un avis seront respectés, sous réserve de la disponibilité des crédits et jusqu'à ce que tout mouvement de grève soit déclenché.

Les nouvelles demandes de congés de maladie seront assujetties à l'approbation de la direction et nécessiteront un certificat médical.

Des que **tout** mouvement de grève local ou national aura lieu, les congés de maladie ne seront plus payés pour tous les employés.

CONGÉ D'ACCIDENT DU TRAVAIL

Jusqu'à nouvel ordre, les congés pour accident de travail ayant commencé avant le dépôt d'un avis seront respectés. Après le dépôt d'un avis, un employé qui se blessera dans l'exercice de ses fonctions aura seulement droit aux prestations régies par la législation s'appliquant aux accidents du travail.

RÉGIME DE RETRAITE

Les employés n'accumuleront pas de temps ouvrant droit à pension pendant qu'ils ne travaillent pas durant tout le mouvement de grève.

COTISATIONS SYNDICALES

Après le dépôt d'un avis, les cotisations syndicales ne seront pas perçues. Les cotisations syndicales ne seront perçues qu'après l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective ou à une date antérieure qui pourrait être déterminée.

BESOINS DE DOTATION

La Société effectuera la dotation en fonction de la charge de travail afin de répondre aux besoins des clients.

(*sic*) (en caractères gras dans l'original; c'est nous qui soulignons)

[19] Autant le STTP que la SCP conviennent que la période de gel prévue par le *Code* a pris fin le 25 mai 2011, quoiqu'ils divergent d'opinions quant aux conséquences juridiques qui en découlent. Le 30 mai 2011, le STTP a donné un préavis de grève à la SCP, conformément à l'article 87.2 du *Code* :

Je vous avise par la présente que le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes déclarera et déclenchera une grève dans l'unité de négociation de l'exploitation postale urbaine, le jeudi 2 juin 2011 à 23 h 59 HAE. Le présent préavis est donné en vertu de l'article 87.2 du *Code canadien du travail*.

Tel que requis par l'article 7 du *Règlement du Canada sur les relations industrielles*, les informations suivantes vous sont aussi données :

1. Le nombre d'employés et d'employées dans l'unité de négociation est d'environ 48 000;
2. Le présent préavis est le premier qui est donné en vertu du paragraphe 87.2(1) du *Code*;
3. L'adresse du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes est le 377, rue Bank à Ottawa (Ontario) K2P 1Y3.

Une copie du présent préavis sera remise à la ministre du Travail aujourd'hui.

[20] Dès réception du préavis de grève du STTP, la SCP a annoncé qu'elle apportait des modifications, qui prenaient effet immédiatement, aux conditions d'emploi des membres du STTP, modifications qu'elle avait auparavant décrites dans sa lettre datée du 18 mai 2011.

[21] Le 31 mai 2011, le STTP a avisé la SCP qu'il estimait que les modifications apportées aux conditions d'emploi étaient illégales en vertu du *Code* :

Dans ma lettre du 16 mai dernier, je vous indiquais clairement que la Société n'a pas le droit de modifier unilatéralement les conditions de travail tant et aussi longtemps qu'il n'y a pas action de grève ou lock-out.

Votre décision annoncée hier de modifier immédiatement les conditions de travail de nos membres est tout à fait illégale. Elle l'est d'autant plus que la Société n'a pas encore acquis le droit au lock-out.

Le STTP exercera les recours appropriés si la Société ne corrige pas la situation immédiatement en rétablissant les conditions de travail de nos membres et en les avisant en conséquence.

(c'est nous qui soulignons)

[22] Le STTP a allégué que la SCP ne pouvait imposer des conditions d'emploi moins avantageuses sans obtenir son consentement. Il a soutenu que les modifications apportées unilatéralement par la SCP aux conditions d'emploi des employés constituaient un lock-out illégal qui contrevenait à l'article 92 du *Code*, une PDT au sens des paragraphes 94(1) et 94(3), ainsi qu'un manquement à son obligation de négocier de bonne foi en vertu de l'alinéa 50a).

[23] Selon le STTP, puisqu'il n'y a pas eu grève avant le 2 juin 2011 à 23 h 59 et que la SCP n'avait pas préalablement donné un préavis de lock-out, conformément au paragraphe 87.2(2) du *Code*, la SCP a déclenché un lock-out illégal à compter du 30 mai 2011. Ce lock-out illégal aurait perduré jusqu'au 2 juin 2011, à 23 h 59, lorsque le STTP a déclenché une grève légale.

[24] La SCP a répliqué qu'elle avait le droit de modifier les conditions d'emploi le 30 mai 2011, puisque la période de gel prévue à l'alinéa 50b) du *Code* avait pris fin le 25 mai 2011.

[25] À titre subsidiaire, la SCP a soutenu que, même si les modifications aux conditions d'emploi constituaient un lock-out, ce qu'elle nie, sa lettre au STTP datée du 18 mai 2011 satisfaisait alors aux exigences en matière de préavis contenues au paragraphe 87.2(2).

[26] Également à titre subsidiaire, la SCP a fait valoir que, dans l'éventualité où sa lettre du 18 mai 2011 ne constituerait pas un préavis de lock-out en bonne et due forme, il s'agissait, dans le pire des cas, d'une violation technique du *Code* qui a pris fin dès que le STTP a déclenché sa grève, le 2 juin 2011 à 23 h 59. La SCP a soutenu que le STTP n'avait produit aucun élément de preuve démontrant que les membres de l'unité de négociation avaient subi un quelconque préjudice.

[27] La SCP s'est de plus opposée au fait que ses actes pouvaient constituer une PDT, en partie parce que les dispositions relatives aux PDT envisageaient déjà les répercussions de la fin de la période de gel sur les régimes d'assurances des employés (alinéas 94(3)d.1) et d.2)).

[28] Dans sa réplique, le STTP a soulevé la clause transitoire qui lie les parties, que l'on trouve à l'article 43.02 de la convention collective :

43.02 Prolongement de la convention collective

La présente convention collective doit demeurer en vigueur et en force jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective ou jusqu'à ce que les conditions du paragraphe 89(1) du Code canadien du travail soient rencontrées.

(c'est nous qui soulignons)

[29] Le STTP a présenté un grief national d'interprétation, dans lequel il allègue que la SCP a contrevenu à cette clause transitoire. Un arbitre statuera sur l'interprétation qu'il convient de donner à cette clause.

III – Les questions en litige

[30] Les procédures et les plaidoiries des parties soulèvent cinq questions en litige interreliées dans la présente affaire :

1. Un employeur peut-il modifier les conditions d'emploi des employés après l'expiration de la période de gel prévue par le *Code*, mais sans signifier un préavis de lock-out?
2. Si un employeur a le droit de modifier les conditions d'emploi après l'expiration de la période de gel, la teneur des modifications apportées peut-elle répondre à la définition de lock-out?
3. La lettre de la SCP au STTP datée du 18 mai 2011 constitue-t-elle un préavis de lock-out valide?
4. Les modifications apportées par la SCP aux conditions d'emploi après la fin de la période de gel prévue par le *Code* constituent-elles une PDT au sens des paragraphes 94(1) et 94(3) du *Code*?
5. Les modifications apportées par la SCP aux conditions d'emploi constituent-elles un défaut de négocier de bonne foi?

IV – Analyse et décision

1. Un employeur peut-il modifier les conditions d'emploi des employés après l'expiration de la période de gel prévue par le *Code*, mais sans signifier un préavis de lock-out?

[31] La SCP et le STTP ont un désaccord fondamental concernant les droits qu'ils peuvent légalement exercer lorsque le gel prévu à l'alinéa 50*b*) prend fin. Les modifications significatives apportées au *Code* en 1999 sont, sans aucun doute, l'un des motifs sous-jacents de cette divergence. La clause transitoire de la convention collective régissant les parties constitue aussi un facteur pertinent.

A. Les dispositions pertinentes du *Code*

[32] L'alinéa 50*b*) du *Code* établit un gel des conditions d'emploi, qui commence une fois que l'avis de négociation collective a été donné :

50. Une fois l'avis de négociation collective donné aux termes de la présente partie, les règles suivantes s'appliquent :

...

b) tant que les conditions des alinéas 89(1)a) à d) n'ont pas été remplies, l'employeur ne peut modifier ni les taux des salaires ni les autres conditions d'emploi, ni les droits ou avantages des employés de l'unité de négociation ou de l'agent négociateur, sans le consentement de ce dernier.

(c'est nous qui soulignons)

[33] Dans la présente affaire, la période de gel prévue par le *Code* a débuté lorsque le STTP a donné à la SCP un avis de négociation collective, le 4 octobre 2010.

[34] Il est nécessaire d'apporter des commentaires quant à deux éléments. Premièrement, le libellé de l'alinéa 50*b*) est resté inchangé à la suite des modifications apportées au *Code* en 1999. Deuxièmement, bien que les alinéas 89(1)*e*) et *f*) aient été ajoutés au *Code* dans le cadre des modifications apportées en 1999, l'alinéa 50*b*) a préservé son renvoi original, qui mentionnait seulement les alinéas 89(1)*a*) à *d*).

[35] Le paragraphe 89(1) énonce les conditions cumulatives que les parties doivent remplir avant qu'elles puissent exercer le droit de grève ou de lock-out :

89.(1) Il est interdit à l'employeur de déclarer ou de provoquer un lock-out et au syndicat de déclarer ou d'autoriser une grève si les conditions suivantes ne sont pas remplies :

a) l'un ou l'autre a adressé un avis de négociation collective en application de la présente partie;

b) les deux :

(i) soit n'ont pas négocié collectivement dans le délai spécifié à l'alinéa 50a),

(ii) soit ont négocié collectivement conformément à l'article 50, sans parvenir à conclure ou réviser la convention collective;

c) le ministre a :

(i) soit reçu l'avis mentionné à l'article 71 et l'informant que les parties n'ont pas réussi à conclure ou à réviser la convention collective,

(ii) soit pris l'une des mesures prévues par le paragraphe 72(2);

d) vingt et un jours se sont écoulés depuis la date à laquelle le ministre, selon le cas :

(i) a notifié aux termes du paragraphe 72(1) son intention de ne pas nommer de conciliateur ou de commissaire-conciliateur, ni de constituer de commission de conciliation,

(ii) a notifié aux parties le fait que le conciliateur nommé aux termes du paragraphe 72(1) lui a fait rapport des résultats de son intervention,

(iii) a mis à la disposition des parties, conformément à l'alinéa 77a) une copie du rapport qui lui a été remis,

(iv) est réputé avoir été informé par le conciliateur des résultats de son intervention, en application du paragraphe 75(2), ou avoir reçu le rapport, en application du paragraphe 75(3);

e) le Conseil a tranché une demande présentée en vertu du paragraphe 87.4(4) ou a statué sur un renvoi fait en vertu du paragraphe 87.4(5);

f) les conditions prévues aux articles 87.2 et 87.3 ont été remplies.

(c'est nous qui soulignons)

[36] L'alinéa 89(1)a), qui renvoie à l'avis de négociation collective, établit la première étape de la procédure. La deuxième étape concerne le progrès des négociations collectives entre les parties, le cas échéant (alinéa 89(1)b)). La troisième étape concerne les procédures de conciliation prévues par le *Code* (alinéa 89(1)c)), tandis que l'étape 4 concerne le délai qui suit la fin de ces procédures de conciliation (alinéa 89(1)d)), le cas échéant. Les quatre étapes prévues au paragraphe 89(1) existaient

avant 1999; même si les modifications apportées en 1999 ont légèrement modifié le libellé du *Code*, celles-ci n'ont aucune incidence sur l'analyse du Conseil.

[37] L'alinéa 89(1)e) est nouveau et renvoie aux exigences établies à l'article 87.4 du *Code* quant aux « services essentiels ». De même, l'alinéa 89(1)f), nouvellement ajouté, exige que les parties donnent un préavis officiel de toute grève et de tout lock-out.

[38] L'alinéa 50(b) ne renvoie pas à ces deux alinéas nouvellement ajoutés au paragraphe 89(1).

[39] L'alinéa 89(1)f) renvoie à l'article 87.2 du *Code*. Selon les modifications apportées au *Code* en 1999, les employeurs et les syndicats sont tenus de donner un préavis d'au moins 72 heures avant de déclencher une grève ou un lock-out. Un nouveau préavis devra être donné si le lock-out ou la grève n'est pas déclenché à la date mentionnée dans le préavis :

87.2(1) Sauf si un lock-out non interdit par la présente partie a été déclenché, le syndicat est tenu de donner un préavis d'au moins soixante-douze heures à l'employeur pour l'informer de la date à laquelle la grève sera déclenchée; il est également tenu de faire parvenir une copie du préavis au ministre.

2) Sauf si une grève non interdite par la présente partie a été déclenchée, l'employeur est tenu de donner un préavis d'au moins soixante-douze heures au syndicat pour l'informer de la date à laquelle le lock-out sera déclenché; il est également tenu de faire parvenir une copie du préavis au ministre.

(3) Sauf si les parties en conviennent autrement par écrit, si la grève ou le lock-out n'est pas déclenché à la date mentionnée dans le préavis donné en vertu des paragraphes (1) ou (2), le syndicat ou l'employeur qui désire déclencher une grève ou un lock-out est tenu de donner un nouveau préavis d'au moins soixante-douze heures.

(c'est nous qui soulignons)

[40] Parmi les modifications apportées au *Code* en 1999, on comptait aussi deux nouvelles dispositions relatives aux PDT, lesquelles visaient à protéger les régimes d'assurances des employés. Essentiellement, si l'agent négociateur était prêt à effectuer les versements nécessaires pour assurer la pérennité des régimes d'assurances, l'employeur ne pouvait alors les annuler. Tout comme l'alinéa 50b), les alinéas 94(3)d.1) et d.2) renvoyaient explicitement aux alinéas 89(1)a) à d). Le législateur a choisi de ne pas inclure un renvoi aux alinéas 89(1)e) et f), nouvellement ajoutés.

94.(3) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte :

...

(d.1) une fois que les conditions prévues aux alinéas 89(1)a) à d) ont été remplies, d'annuler ou de menacer d'annuler une police d'assurance invalidité, d'assurance médicale, d'assurance de soins dentaires, d'assurance-vie ou autre régime d'assurance dont les employés sont bénéficiaires – que la police soit administrée par l'employeur ou par un tiers – à la condition que l'agent négociateur lui ait remis ou ait tenté de lui remettre les primes ou autres sommes dont le versement est nécessaire pour que la police d'assurance en question demeure valide;

(d.2) une fois que les conditions prévues aux alinéas 89(1)a) à d) ont été remplies et que l'agent négociateur lui a remis ou a tenté de lui remettre les primes ou autres sommes dont le versement est nécessaire pour que la police d'assurance mentionnée à l'alinéa d.1) demeure valide, de refuser ou de menacer de refuser à un employé des avantages prévus par la police et auxquels l'employé avait droit avant que ces conditions ne soient remplies.

(c'est nous qui soulignons)

[41] Il s'agit de la première affaire dans le cadre de laquelle le Conseil doit se pencher sur les effets, le cas échéant, de ces nouvelles dispositions.

B. La position de la SCP

[42] La SCP a soutenu qu'un employeur préserve le droit de modifier les conditions d'emploi une fois que la période de gel prévue par le *Code* a pris fin. Les modifications apportées en 1999 n'ont eu aucune incidence sur ce droit. De telles modifications aux conditions d'emploi ne constituent pas un lock-out et n'exigent pas un préavis de lock-out.

[43] La SCP s'est fondée sur des décisions rendues par diverses commissions des relations de travail et par des tribunaux pour étayer sa position selon laquelle une fois que la période de gel prévue par le *Code* prend fin, un employeur n'a plus l'obligation de continuer d'appliquer les modalités de la convention collective expirée.

C. La position du STTP

[44] Le STTP a soutenu que l'alinéa 50b) du *Code* n'autorise pas un employeur à déclencher un lock-out illégal. Il a de plus fait valoir que l'alinéa 50b) ne confère à la SCP aucun droit d'apporter des modifications au contrat bilatéral qu'elle a négocié avec le STTP. Puisque l'alinéa 50b) empêche

la SCP d'apporter des modifications, elle n'autorise donc pas cette dernière à apporter des modifications après l'expiration de la période de gel. Tout droit d'apporter des modifications au contrat bilatéral doit être conféré par une autre source de droit.

[45] Le STTP est d'avis que le législateur n'a jamais eu l'intention de donner aux employeurs le droit d'imposer des sanctions économiques, comme la modification des conditions d'emploi en vigueur, alors que les syndicats n'ont pas le droit d'avoir recours à de tels moyens de pression. Le *Code* doit plutôt être interprété d'une manière qui permette de maintenir un équilibre entre les parties, autant pendant la période de gel qu'après celle-ci.

[46] Le STTP a soutenu, à titre subsidiaire, que même si le Conseil retenait les prétentions de la SCP quant à ses droits lorsque la période de gel avait pris fin, les parties avaient antérieurement négocié l'article 43.02 de la convention collective. Cette clause transitoire, qui, selon le STTT, avait pour effet de maintenir en vigueur l'ensemble des modalités de la convention collective jusqu'au déclenchement d'une grève ou d'un lock-out légal, empêchait la SCP d'effectuer les modifications du 30 mai 2011.

[47] Le STTP a de plus fait valoir que la SCP ne pouvait apporter de modifications aux conditions d'emploi après avoir simplement reçu le préavis de grève qu'il lui a envoyé. Le *Code* et la convention collective régissant les parties obligeaient plutôt la SCP à attendre que la période de 72 heures suivant la réception du préavis de grève se soit écoulée et à attendre qu'une grève soit réellement déclenchée avant de pouvoir imposer des sanctions économiques. Si elle voulait agir plus tôt, la SCP aurait d'abord eu à donner un préavis de lock-out valide.

D. Analyse et décision

[48] Le *Code* prévoit deux périodes distinctes après la fin de la période de gel. La première, qu'on l'on nommera ci-après la « période intermédiaire », débute dès que la période de gel prévue par le *Code* prend fin. Durant cette période, sous réserve de toute clause transitoire, les parties ne sont plus contraintes de respecter leur convention collective expirée, quoique rien ne les empêche de continuer à la respecter pendant qu'elles négocient.

[49] Lors de la période intermédiaire, les parties ne peuvent déclencher de grève ou de lock-out sans avoir rempli les conditions restantes, prévues aux alinéas 89(1)e) et f). Bien qu'il fût loisible au législateur d'apporter des modifications au *Code* pour s'assurer que la fin de la période de gel qui y était prévue coïncidait avec le véritable déclenchement d'une grève ou d'un lock-out légal, de telles modifications n'ont pas été apportées.

[50] La « période finale » débute lorsque les parties ont satisfait aux exigences en matière de préavis prévues à l'article 87.2, ce qui leur permet de déclencher une grève ou un lock-out. Cela leur donne le droit de recourir aux sanctions économiques qui, tel que le *Code* l'envisage, conduiront à une nouvelle convention collective.

[51] Les parties sont en désaccord quant à la question de savoir si les actes de la SCP pouvaient être posés au cours de la période intermédiaire ou ne pouvaient l'être qu'une fois que la période finale avait débuté.

Le Code

[52] Le Conseil est convaincu qu'il était dans l'intention du législateur, malgré les modifications apportées en 1999, que la fin de la période de gel prévue à l'alinéa 50b) du *Code* signifie le début de la période intermédiaire. La période finale ne débute toutefois pas, le cas échéant, avant qu'une partie n'ait rempli les conditions prévues aux nouveaux alinéas 89(1)e) (services essentiels) et 89(1)f) (préavis de grève ou de lock-out).

[53] Dans la présente affaire, les parties conviennent que la période de gel prévue par le *Code* a pris fin le 25 mai 2011. La période intermédiaire a donc débuté à ce moment-là.

[54] Le Conseil a précédemment formulé ses commentaires en ce qui concerne les alinéas 94(3)d.1) et d.2). Ces dispositions relatives aux PDT permettent à un agent négociateur de s'assurer que ses membres préservent la protection offerte par leurs régimes d'assurances à la suite de l'expiration de la période de gel prévue par le *Code*, pourvu que les primes soient versées. Autrement dit, une fois que la période intermédiaire débute, un employeur ne peut mettre fin aux régimes d'assurances

prévus par la convention collective, sans d'abord donner l'occasion à l'agent négociateur de verser les primes nécessaires afin de maintenir la protection de ses membres.

[55] Cela démontre deux choses. Premièrement, qu'il n'était manifestement pas dans l'intention du législateur que la période de gel perdure jusqu'au déclenchement d'une grève ou d'un lock-out légal. Si cela avait été le cas, le libellé de l'alinéa 50*b*), ainsi que des nouvelles dispositions relatives aux PDT contenues aux alinéas 94(3)*d.1*) et *d.2*), comprendraient un renvoi à l'ensemble du paragraphe 89(1), plutôt qu'un renvoi limité aux alinéas 89(1)*a*) à *d*).

[56] Contrairement à l'alinéa 50*b*) du *Code*, l'article 59 du *Code du travail* du Québec prolonge la période de gel applicable dans cette province pour que cette période coïncide avec l'exercice du droit de grève ou de lock-out. Le *Code du travail* du Québec prévoit aussi explicitement la négociation de clauses transitoires qui ont pour effet de prolonger la période de gel jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective :

59. À compter du dépôt d'une requête en accréditation et tant que le droit au lock-out ou à la grève n'est pas exercé ou qu'une sentence arbitrale n'est pas intervenue, un employeur ne doit pas modifier les conditions de travail de ses salariés sans le consentement écrit de chaque association requérante et, le cas échéant, de l'association accréditée.

Il en est de même à compter de l'expiration de la convention collective et tant que le droit au lock-out ou à la grève n'est pas exercé ou qu'une sentence arbitrale n'est pas intervenue.

Les parties peuvent prévoir dans une convention collective que les conditions de travail contenues dans cette dernière vont continuer de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

(c'est nous qui soulignons)

[57] Deuxièmement, l'existence de nouvelles dispositions relatives aux PDT confirme que, au cours de la période intermédiaire, un employeur peut refuser d'appliquer la convention collective, y compris les dispositions concernant les régimes d'assurances des employés, sous réserve du versement des primes par l'agent négociateur.

[58] Le législateur avait envisagé que des modifications peuvent être apportées au cours de la période intermédiaire. Ces modifications ne constitueraient pas un lock-out illégal dans tous les cas, contrairement à ce qu'affirme le STTP dans ses observations.

Le rapport Sims

[59] Les modifications apportées au *Code* en 1999 suivaient un examen approfondi de la partie I du *Code* effectué au milieu des années 1990 : *Vers l'Équilibre : Code canadien du travail, Partie I, Révision*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1995 (le rapport Sims).

[60] Bien que le Conseil doive interpréter le libellé actuel du *Code*, les commentaires provenant du rapport Sims fournissent néanmoins un éclairage utile.

[61] Aux pages 129-130 du rapport Sims, il y avait une discussion concernant la période de gel prévue par le *Code*, les droits des parties de négocier une clause transitoire et la question de savoir si le gel devait être prolongé pendant une plus longue période au cours du processus de négociation collective :

Le *Code* prévoit actuellement qu'une fois un avis de négociation signifié, l'employeur ne peut modifier les conditions d'emploi sans le consentement de l'agent négociateur. Les conditions d'emploi sont ainsi maintenues jusqu'à ce que les parties acquièrent le droit de déclencher une grève ou de décréter un lock-out. Une fois cette étape franchie, et sous réserve de l'obligation de négocier de bonne foi et de l'interdiction de décréter un lock-out illégal, l'employeur peut modifier unilatéralement les conditions d'emploi. Des dispositions semblables figurent dans cinq lois provinciales. Dans quatre autres provinces, les conditions d'emploi doivent être maintenues jusqu'à ce que le droit de grève ou de lock-out soit effectivement exercé. Dans certains cas, c'est une « clause transitoire » de la loi qui vient se substituer au maintien des conditions d'emploi, le résultat étant toutefois à peu près le même.

Certaines organisations syndicales ont proposé que les conventions collectives soient prolongées pour toute la durée d'une grève ou d'un lock-out; il s'agirait avant tout d'un moyen d'offrir un recours en cas de mesures disciplinaires, ainsi que de préserver d'autres avantages. D'autres ont préconisé une prolongation de la période de maintien des conditions d'emploi jusqu'à ce que l'une des parties exerce son droit de grève ou de lock-out. Ainsi, un employeur se verrait tenu de décréter un lock-out s'il voulait modifier les conditions d'emploi.

Les parties sont libres de négocier – et elles le font souvent – une « clause transitoire » qui, une fois que l'avis de négociation est signifié, prolonge la durée de leur convention collective jusqu'à ce que soit exercé le droit de grève ou de lock-out. Afin de confirmer cette possibilité, il faudrait que le *Code* indique clairement que les parties peuvent convenir d'une telle prolongation, soit dans la convention collective originale, soit de façon ponctuelle au cours des négociations.

Ailleurs dans le présent rapport, nous avons fait une recommandation qui permet aux parties de formuler des griefs et de soumettre à l'arbitrage les questions de discipline ou de congédiement lorsque aucune convention collective n'est en vigueur. Cette recommandation vise à protéger les intérêts plus fondamentaux des employés pendant la période suivant la date d'expiration de la convention.

Outre les considérations qui précèdent nous ne sommes pas convaincus qu'il soit nécessaire de prolonger davantage la période de maintien des conditions d'emploi. En effet, les syndicats et les employeurs peuvent négocier des ententes transitoires s'ils le désirent. S'ils ne le font pas, ils doivent alors trouver un terrain d'entente ou exercer le droit de grève ou de lock-out que leur accorde la loi.

(c'est nous qui soulignons)

[62] Le rapport Sims ne recommandait pas que soit prolongée jusqu'au déclenchement d'une grève ou d'un lock-out la période de gel prévue par le *Code*. Le rapport Sims mentionnait toutefois que les parties à une convention collective pouvaient parvenir à un tel résultat en négociant une clause transitoire. L'alinéa 50*b*) ne reste pas en vigueur jusqu'au moment auquel une grève ou un lock-out

légal sont habituellement déclenchés. La SCP et le STTP ont négocié une clause transitoire dans leur convention collective; un arbitre décidera de l'interprétation à lui donner.

[63] Le rapport Sims indiquait également que, dans les secteurs de compétence fédérale, lorsque la période de gel prenait fin, les employeurs pouvaient modifier les conditions d'emploi, sous réserve de l'obligation de négocier de bonne foi et de l'interdiction de déclencher un lock-out illégal.

[64] Bien que les employeurs puissent modifier les conditions d'emploi lorsque la période de gel prévue par le *Code* prend fin, cela ne leur permet pas de déclencher un lock-out illégal ou de refuser de négocier de bonne foi. Ces questions sont examinées plus loin dans la présente décision.

Le fait qu'un employeur puisse modifier les conditions d'emploi constitue-t-il un manque d'équilibre?

[65] L'argument du STTP voulant qu'il y ait un manque d'équilibre si un employeur peut refuser de respecter la convention collective semble convaincant à première vue. Le droit d'un employeur de modifier les conditions d'emploi semble laisser au syndicat une seule issue, soit de donner un préavis de grève et de déclencher une grève légale.

[66] Cependant, une fois que débute la période intermédiaire, les obligations prévues dans une convention collective, autant celles des employeurs que celles des syndicats, ne s'appliquent plus.

[67] Selon l'expérience du Conseil, les syndicats exercent régulièrement leurs droits au cours de la période intermédiaire. Ces actes sont rarement considérés comme des grèves. Par exemple, les membres d'un syndicat peuvent « work to rule » après la période de gel prévue par le *Code*. Des enseignants peuvent refuser de participer à des activités parascolaires. Les membres d'une unité de négociation peuvent refuser de porter leurs uniformes si la convention collective ne les oblige plus à les porter.

[68] Les employeurs et les syndicats ont le droit de poser des actes qui ne constituent pas une grève ou un lock-out au cours de la période intermédiaire. Chaque cas doit être analysé en fonction des faits qui lui sont propres afin d'établir si une mesure va trop loin et est par conséquent assimilable à une grève ou un lock-out illégal.

[69] Des arrêts de la Cour suprême du Canada (*CAIMAW c. Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 R.C.S. 983) et de la Cour d'appel fédérale (*ADM Agri-Industries Ltée c. Syndicat National des Employés de Les Moulins Maple Leaf (de l'Est)*, 2004 CAF 69) confirment qu'un employeur peut modifier unilatéralement les conditions d'emploi après l'expiration de la période de gel prévue par le *Code*.

[70] Il était loisible au législateur de prolonger la période de gel jusqu'au déclenchement d'une grève ou d'un lock-out légal, comme c'est le cas au Québec. Toutefois, les modifications apportées au *Code* en 1999 ne comprenaient pas de changement à la durée de la période de gel.

[71] Le Conseil a été convaincu qu'un employeur peut décider de ne plus appliquer la convention collective expirée une fois que la période de gel prend fin et que la période intermédiaire débute. Toutefois, cette conclusion ne règle pas la présente affaire.

Renvoi à l'arbitrage

[72] Le Conseil a demandé aux parties, tant lors de l'audience que dans sa lettre de suivi datée du 23 septembre 2011, leurs commentaires quant à la pertinence de l'article 43.02 de leur convention collective dans le contexte de la présente affaire :

Au cours des plaidoiries, le Conseil a demandé aux parties si son interprétation de l'alinéa 50*b*) du *Code canadien du travail* (Partie I – Relations du travail) pourrait être intimement liée à l'article 43.02 de la convention collective. Un grief collectif sur la question de l'interprétation de l'article 43.02 sera traité sous peu. Si les parties désirent ajouter des commentaires sur la question posée par le Conseil, elles sont invitées à les ajouter dans leurs observations écrites.

[73] Le STTP, dans sa lettre au Conseil datée du 9 novembre 2011, a réaffirmé que l'affaire soulevait d'importantes questions que le Conseil devrait trancher. Le STTP avait aussi soutenu dans ses observations, à titre subsidiaire, que la SCP, en négociant l'article 43.02, avait renoncé à tout droit qu'elle pouvait avoir en vertu du *Code* de modifier les conditions d'emploi des employés après l'expiration de la période de gel prévue par le *Code*.

[74] La SCP a fait valoir que l'article 43.02 ne revêtait aucune importance dans l'interprétation de l'alinéa 50*b*) du *Code* que le Conseil allait donner. Elle a terminé ses commentaires en énonçant ce qui suit :

57. Postes Canada demande au CCRI de traiter la question liée à l'alinéa 50*b*). Les arguments du STTP concernant l'article 43.02 de la convention collective sont distincts et devraient être traités à l'arbitrage.

(traduction)

[75] Le Conseil a antérieurement fait observer, dans *ADM Agri-Industries ltée*, 2002 CCRI 206, que les parties à une convention collective peuvent décider de négocier une clause transitoire pour prolonger la période de gel prévue par le *Code* :

[43] Pour ces motifs, nous concluons que bien que le *Code* soit silencieux quant à la possibilité pour les parties de négocier des clauses transitoires visant à prolonger les effets de leur convention collective, de telles clauses sont valides et doivent être interprétées de façon à leur conférer l'application souhaitée par les parties, en autant qu'elles ne contreviennent pas aux dispositions du *Code*. Ainsi, nous souscrivons à l'énoncé du banc initial [*ADM Agri-Industries ltée*, 2001 CCRI 141], lorsqu'il affirme :

« [19] ... L'interprétation de la convention collective doit donc s'insérer dans le cadre des objectifs du *Code*, énoncés dans son préambule et visant à encadrer de bonnes conditions de travail et de saines relations entre travailleurs et employeurs. La convention collective et le *Code* doivent donc être interprétés de façon à faire un tout. »

(page 7) »

[44] Le présent banc est d'avis que rien dans le *Code* n'empêche des parties de convenir, d'un commun accord, d'étendre une protection minimale imposée par le *Code*. Au même titre que des parties peuvent négocier des avantages allant au-delà des normes minimales de travail imposées par la loi, elles peuvent convenir de prolonger la période de gel des conditions d'emploi imposée par le *Code*. Cela demeure vrai

dans la mesure où cette entente ne remet pas en question la possibilité pour les parties d'exercer d'autres droits reconnus par le *Code*, dont le droit de déclencher une grève ou de décréter un lock-out.

...

[46] La clause 34.01 de la convention collective vise à faire le lien entre le moment où le droit de grève ou de lock-out est acquis par les parties et le moment où ce droit est effectivement exercé. Cette clause ne limite en rien la possibilité pour les parties d'exercer leur droit de grève ou de lock-out, mais ne fait que prolonger la période de gel des conditions d'emploi prévue à l'alinéa 50b) du *Code*.

(c'est nous qui soulignons)

[76] Le paragraphe 98(3) du *Code* permet au Conseil de refuser de statuer sur une plainte déposée en vertu du paragraphe 97(1) lorsqu'il estime que celle-ci pourrait être tranchée, aux termes d'une convention collective, par un arbitre.

98.(3) Le Conseil peut refuser de statuer sur la plainte s'il estime que le plaignant pourrait porter le cas, aux termes d'une convention collective, devant un arbitre ou un conseil d'arbitrage.

[77] Le paragraphe 97(1) du *Code* comprend aussi les plaintes relatives à une violation de la période de gel :

97.(1) Sous réserve des paragraphes (2) à (5), toute personne ou organisation peut adresser au Conseil, par écrit, une plainte reprochant :

a) soit à un employeur, à quiconque agit pour le compte de celui-ci, à un syndicat, à quiconque agit pour le compte de celui-ci ou à un employé d'avoir manqué ou contrevenu aux paragraphes 24(4) ou 34(6), aux articles 37, 47.3, 50, 69, 87.5 ou 87.6, au paragraphe 87.7(2) ou aux articles 94 ou 95;

b) soit à une personne d'avoir contrevenu à l'article 96.

(c'est nous qui soulignons)

[78] Le STTP a mentionné qu'il avait déposé sa plainte parce que le Conseil pourrait traiter l'affaire plus rapidement qu'elle ne le serait dans le cadre de la procédure d'arbitrage entre les parties. Cependant, le Conseil est convaincu que le règlement de la plainte passe autant par le *Code* que par la clause transitoire de la convention collective qui régit les parties.

[79] Même si le Conseil aurait été prêt à donner une réponse définitive de manière rapide aux parties en interprétant leur clause transitoire, il ne donnera pas une telle réponse lorsque l'une des parties s'y oppose. La procédure d'arbitrage entre les parties devra donc suivre son cours.

[80] Donc, malgré que la procédure d'arbitrage n'était pas encore amorcée lorsque le Conseil a entendu les plaidoiries dans la présente affaire, le Conseil, conformément au paragraphe 98(3), ne statuera pas sur la plainte du STTP fondée sur le paragraphe 97(1) voulant que la SCP ait violé la disposition sur le gel. Puisque les parties ne sont pas du même avis quant à l'interprétation de la clause transitoire qui les régit, ainsi que de son renvoi spécifique au paragraphe 89(1) du *Code*, l'essence de cette question sera réglée par un arbitre.

2. Si un employeur a le droit de modifier les conditions d'emploi après l'expiration de la période de gel, la teneur des modifications apportées peut-elle répondre à la définition de lock-out?

[81] Bien que le Conseil puisse, en vertu du paragraphe 98(3), refuser de statuer sur une plainte relative à une allégation de violation de la période de gel lorsque le coeur de l'affaire peut être tranché aux termes de la convention collective régissant les parties, le Conseil est tenu de trancher les demandes de déclaration de lock-out illégal fondées sur l'article 92.

[82] Dans son analyse de la période de gel prévue par le *Code* exposée ci-dessus, le Conseil a mentionné que, bien que des modifications puissent être apportées une fois que la période intermédiaire débute, celles-ci ne doivent pas constituer une grève ou un lock-out illégal.

[83] Le Conseil doit donc déterminer si les modifications que la SCP a apportées aux conditions d'emploi de ses employés, en réaction au préavis de grève du STTP, constituaient un lock-out illégal.

A. Les dispositions applicables du Code

[84] Voici la définition de lock-out énoncée dans le *Code* :

3.(1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.

...

« lock-out » S'entend notamment d'une mesure – fermeture du lieu de travail, suspension du travail ou refus de continuer à employer un certain nombre des employés – prise par l'employeur pour contraindre ses employés, ou aider un autre employeur à contraindre ses employés, à accepter des conditions d'emploi.

[85] L'article 92 interdit les lock-out illégaux :

92. À la demande du syndicat qui prétend qu'un employeur a déclaré ou provoqué un lock-out en violation de la présente partie ou est sur le point de le faire, le Conseil peut, après avoir donné à l'employeur la possibilité de présenter des arguments, déclarer le lock-out illégal et, à la demande du syndicat, rendre une ordonnance enjoignant à l'employeur :

a) ainsi qu'à toute personne agissant pour son compte, de s'abstenir de déclarer ou provoquer le lock-out;

b) ainsi qu'à toute personne agissant pour son compte, de mettre fin au lock-out et de permettre aux employés concernés de reprendre leur travail;

c) de porter immédiatement à la connaissance des employés visés par le lock-out, réel ou potentiel, les ordonnances rendues en application des alinéas a) ou b).

[86] Un lock-out comporte un élément objectif et un élément subjectif. La mesure contestée doit correspondre à la définition objective, mais non exhaustive, d'un lock-out. De plus, le Conseil doit être convaincu que la mesure avait pour but de contraindre les employés à accepter l'offre de l'employeur en ce qui concerne les conditions d'emploi.

[87] Le Conseil a résumé les principes applicables dans *Vidéotron Télécom Ltée*, 2002 CCRI 190 :

[37] Dans la décision rendue récemment dans *Association des employeurs maritimes*, [2000 CCRI 77], le Conseil reconnaît que la définition de lock-out comprend un élément subjectif et un élément objectif et qu'il doit exister un lien entre les deux pour qu'il puisse y avoir lock-out. L'élément objectif suppose la présence de faits qui, pris isolément, constituent une mesure prohibée par la définition. L'élément subjectif s'entend du fait que la mesure prise par l'employeur a pour but de contraindre les employés à accepter des conditions d'emploi. Pour établir l'élément subjectif, le Conseil doit déterminer les raisons pour lesquelles l'employeur a pris la mesure en question :

« [78] Ces exemples démontrent que le lock-out a une définition large. Ne pas appliquer les conditions de travail d'une nouvelle convention constitue des sanctions économiques assimilables à une situation de lock-out. Toutefois, ces sanctions économiques ne peuvent non plus exister dans le vide. Elles doivent se rattacher à un élément subjectif relié aux négociations collectives, c'est-à-dire appliquées avec l'intention de contraindre ses employés à accepter des conditions d'emploi.

(pages 28; 25-26; et 143,013) »

[88] Le Conseil doit déterminer si les modifications apportées aux conditions d'emploi par la SCP pourraient correspondre à l'élément objectif. Aspect tout aussi important, ces modifications devaient avoir pour but de contraindre les membres du STTP à accepter les conditions d'emploi que proposait la SCP.

B. La position du STTP

[89] Le STTP a fait valoir que les modifications apportées aux conditions d'emploi par la SCP, en réaction à son préavis de grève, constituaient un lock-out illégal. Le moyen de pression visait à contraindre les employés à accepter l'offre finale de la SCP.

C. La position de la SCP

[90] La SCP a soutenu qu'elle a simplement exercé son droit de mettre fin à la convention collective après la période de gel. L'exercice d'un droit reconnu par le *Code* au cours de la période intermédiaire ne peut répondre à la définition objective d'un lock-out.

[91] De plus, en ce qui concerne l'élément subjectif, la SCP a renvoyé le Conseil aux communications entre elle et le STTP. La SCP a fait valoir qu'elle voulait continuer les négociations en vue de conclure une nouvelle convention collective. Pour ce faire, la SCP a unilatéralement décidé de maintenir les conditions d'emploi en vigueur, en dépit de la fin de la période de gel, jusqu'à ce que le STTP lui signifie un préavis de grève. La SCP a soutenu qu'aucune preuve ne démontrait son intention de contraindre les membres du STTP à accepter sa plus récente offre.

D. Analyse et décision

[92] Lorsque la période de gel prévue par le *Code* prend fin, des modifications ne constituant pas un lock-out illégal peuvent être apportées, sous réserve de toute clause de transition. Par exemple, les alinéas 94(3)*d.1)* et *d.2)* du *Code* traitent précisément des modifications conditionnelles apportées aux régimes d'assurances des employés au cours de la période intermédiaire.

[93] Le Conseil doit déterminer si les modifications apportées aux conditions d'emploi par la SCP, lesquelles, sous réserve de la convention collective régissant les parties, ne sont pas interdites par l'alinéa 50*b)* du *Code*, peuvent néanmoins constituer un lock-out illégal.

i) Les modifications apportées par la SCP correspondent-elles à l'élément objectif d'un lock-out?

[94] La définition de lock-out énoncée à l'article 3 du *Code* n'est pas exhaustive. Les exemples que l'on y trouve, comme la « fermeture d'un lieu de travail », la « suspension du travail » ou le « refus de continuer à employer », peuvent laisser entendre que tout lock-out a pour effet d'empêcher les employés de travailler. Toutefois, le Conseil a aussi conclu que le refus d'appliquer une convention collective pendant sa durée répondait à la définition de lock-out, même si aucune suspension du travail n'a eu lieu : *Association des employeurs maritimes*, 2000 CCRI 77.

[95] Aux fins de la présente décision, le Conseil est prêt à présumer que des modifications significatives aux conditions d'emploi des employés, même au cours de la période intermédiaire, pourraient correspondre à l'élément objectif d'un lock-out. L'élément subjectif d'un lock-out représente toutefois un défi plus important.

ii) Les modifications apportées par la SCP correspondent-elles à l'élément subjectif d'un lock-out?

[96] La conclusion du Conseil en l'espèce est limitée aux faits précis énoncés par la SCP et le STTP.

[97] Le STTP n'a pas convaincu le Conseil que la SCP a refusé d'appliquer les modalités de la convention collective expirée dans le but de contraindre les employés à accepter sa dernière offre. Les faits laissent plutôt croire que l'intention de la SCP, en n'exerçant pas les droits qu'elle aurait pu avoir exercés le 25 mai 2011, était d'éviter la grève et de continuer les négociations.

[98] Tant que le STTP ne donnait pas un préavis de grève, la SCP était prête à appliquer les modalités de la convention collective. Le STTP pourrait rétorquer que la SCP n'a rien fait d'autre que ce qu'elle était obligée de faire, compte tenu de la clause de transition prévue dans la convention collective; toutefois, l'arbitre tranchera cette question. Aux fins de la présente, sous réserve de la clause de transition, l'alinéa 50*b*) n'obligeait pas la SCP à continuer d'appliquer les modalités de la convention collective, une fois que la période de gel a pris fin.

[99] Le Conseil a mentionné au début de la présente décision que l'affaire en l'espèce portait principalement sur la période de trois jours allant du 30 mai au 2 juin 2011. La SCP n'a réagi que lorsqu'elle a reçu le préavis de grève du STTP le 30 mai 2011.

[100] Cela signifie qu'il ne s'est écoulé que trois jours avant que le STTP déclenche une grève légale. Une fois que la grève a été déclenchée, comme cela a effectivement été le cas conformément au préavis, la SCP aurait pu déclencher un lock-out sans avoir l'obligation de donner un préavis.

[101] La décision de continuer d'appliquer les modalités de la convention collective, en dépit de la fin de la période de gel prévue par le *Code*, milite contre la suggestion que les mesures prises par la SCP par la suite avaient pour but de contraindre les employés à accepter sa dernière offre. Si les mesures de la SCP avaient pour but de contraindre les membres du STTP à accepter son offre, il semble qu'il aurait été quelque peu inutile d'appliquer cette mesure pendant tout au plus les trois jours précédant le déclenchement de la grève légale du STTP.

[102] Le Conseil croit comprendre que les grèves tournantes ont débuté le 2 juin 2011, à 23 h 59, ce qui a ultimement poussé la SCP à imposer un lock-out général. L'affaire a ensuite fait l'objet d'une loi de retour au travail.

[103] Il pourrait y avoir d'autres situations, comme l'introduction de modifications complètes et immédiates lorsque le gel est terminé, mais lorsque l'alinéa 89(1)e) empêche toute réponse significative du syndicat, qui pourraient obliger le Conseil à se pencher de nouveau sur la question de savoir si un lock-out illégal a été déclenché. Le Conseil limite donc sa présente analyse à la situation dans laquelle la SCP a décidé de ne pas exercer les droits qu'elle avait en vertu du *Code*, tant que le STTP n'avait pas donné un préavis de grève. Cette affirmation est bien entendu nuancée par la question relative à la convention collective régissant les parties, qui sera tranchée par l'arbitre.

[104] Le Conseil est convaincu que les modifications apportées aux conditions d'emploi le 30 mai 2011 n'avaient pas pour but de contraindre les employés à accepter la dernière offre de la SCP. Il s'agissait plutôt du dernier effort de la SCP pour convaincre le STTP de ne pas exercer le

droit que lui confère le *Code* de lui donner un préavis de grève. Les mesures prises par la SCP dans ce contexte ne constituaient pas un lock-out au sens du *Code*.

3. La lettre de la SCP au STTP datée du 18 mai 2011 constitue-t-elle un préavis de lock-out valide?

[105] Également à titre subsidiaire, la SCP a soutenu que si le Conseil devait conclure qu'un lock-out illégal avait été déclenché, sa lettre du 18 mai 2011 constituait alors un préavis de lock-out valide. Bien que le Conseil ait conclu à l'absence de lock-out dans la présente affaire, il examinera cette prétention.

A. Les dispositions du Code

[106] Voici, par souci de commodité, le libellé des paragraphes 87.2(2) et (3) du *Code* :

87.2(2) Sauf si une grève non interdite par la présente partie a été déclenchée, l'employeur est tenu de donner un préavis d'au moins soixante-douze heures au syndicat pour l'informer de la date à laquelle le lock-out sera déclenché; il est également tenu de faire parvenir une copie du préavis au ministre.

(3) Sauf si les parties en conviennent autrement par écrit, si la grève ou le lock-out n'est pas déclenché à la date mentionnée dans le préavis donné en vertu des paragraphes (1) ou (2), le syndicat ou l'employeur qui désire déclencher une grève ou un lock-out est tenu de donner un nouveau préavis d'au moins soixante-douze heures.

(c'est nous qui soulignons)

[107] L'article 7 du *Règlement du Canada sur les relations industrielles*, DORS/2002-54 (le RCRI), se lit ainsi :

7.(1) Le préavis de grève ou de lock-out visé à l'article 87.2 de la Loi doit être signifié à l'autre partie au litige, être daté et signé par la partie qui le donne ou en son nom et comporter les renseignements suivants :

a) les nom et adresse de la partie qui donne le préavis;

b) le nombre d'employés de l'unité de négociation qui seront touchés par la grève ou le lock-out;

c) les date et heure du début de la grève ou du lock-out;

d) la mention qu'il s'agit d'un premier préavis prévu aux paragraphes 87.2(1) et (2) de la Loi ou d'un nouveau préavis prévu au paragraphe 87.2(3) de la Loi.

(2) Une copie du préavis est donnée en même temps au ministre selon les modalités prévues au paragraphe (1).

(c'est nous qui soulignons)

B. La position de la SCP

[108] La SCP a soutenu que son avis écrit du 18 mai 2011 satisfaisait aux exigences du paragraphe 87.2(2) du *Code*. Cette lettre faisait en sorte que le STTP soit au courant des modifications précises qui seraient apportées lorsque le STTP donnerait un préavis de grève, le cas échéant. Selon la SCP, le STTP a non seulement bénéficié du préavis minimal prévu de 72 heures, mais, dans les faits, d'un préavis écrit de 12 jours, du 18 au 30 mai 2011, des conséquences de son éventuelle signification d'un préavis de grève.

[109] La SCP a soutenu que le Conseil avait fait preuve de flexibilité dans le passé quant à son interprétation des exigences en matière de préavis de grève ou de lock-out prévues par le *Code*. Son approche était axée sur l'objectif fondamental du préavis. Cet objectif primordial est d'aviser à l'avance l'autre partie de la date à laquelle la mesure en question serait déclenchée.

[110] La SCP a fait valoir que le Conseil était prêt à faire abstraction des lacunes techniques des préavis, dans la mesure où le préavis respectait l'objectif général du *Code*. En l'espèce, le STTP savait exactement à quel moment un lock-out serait déclenché, puisqu'il allait lui-même décider de ce moment lorsqu'il enverrait un préavis de grève.

C. La position du STTP

[111] Le STTP a soutenu que le *Code* et le RCRI exigent que tout préavis de lock-out indique la date et l'heure précise à laquelle un lock-out sera déclenché. Bien que le STTP ait reconnu que la forme ne doit pas prévaloir sur le fond, tout préavis doit tout de même indiquer explicitement qu'il constitue un préavis de grève ou de lock-out.

[112] Un préavis conditionnel, qui ne précise pas son objet, ne peut satisfaire aux exigences du *Code*. Le STTP a également fait observer que puisque les syndicats ont l'obligation de tenir un vote de grève avant de donner un préavis de grève, les employeurs doivent être tenus à une norme claire en ce qui concerne les préavis de lock-out.

D. Analyse et décision

[113] Le Conseil peut faire preuve de flexibilité en ce qui concerne les exigences strictes en matière de préavis de grève ou de lock-out, pourvu que chaque partie sache clairement quel est l'objet du document.

[114] Cependant, le Conseil fera preuve de flexibilité seulement s'il est évident qu'un employeur ou un syndicat avait l'intention de donner à l'autre partie un préavis de grève ou de lock-out.

[115] Une lettre qui n'avait pas initialement pour objet d'être un préavis de grève ou de lock-out ne peut, après coup, être réinterprétée comme étant un préavis valide en vertu du *Code*.

[116] Dans la présente affaire, la lettre du 18 mai 2011, comme l'a franchement admis la SCP, n'avait pas pour objet de donner un préavis précis quant à la date et à l'heure auxquelles un lock-out serait déclenché. L'objectif derrière la lettre était de donner au STTP un certain contrôle quant à d'éventuelles modifications, par la SCP, des modalités de la convention collective expirée après la fin de la période de gel prévue par le *Code*.

[117] Le paragraphe 87.2(3) exige que les employeurs et les syndicats fournissent un nouveau préavis si la grève ou le lock-out « n'est pas déclenché à la date mentionnée dans le préavis donné en vertu des paragraphes (1) ou (2) ». Cette disposition, qui exige l'envoi de nouveaux préavis, pourrait devenir dépourvue de sens si une lettre comme celle envoyée le 18 mai 2011 pouvait prendre la nature d'un préavis perpétuel, indéterminé ou conditionnel de lock-out.

[118] Le préavis du STTP, et non la lettre du 18 mai 2011 envoyée par la SCP, déterminait le moment auquel un lock-out légal pouvait être déclenché. Ce n'est qu'au moment où le STTP a déclenché sa grève légale que la SCP a acquis son droit analogue de déclencher un lock-out. La lettre du 18 mai 2011 de la SCP n'a eu aucun effet sur ces importants délais prescrits par le *Code*.

4. Les modifications apportées par la SCP aux conditions d'emploi après la fin de la période de gel prévue par le *Code* constituent-elles une PDT au sens des paragraphes 94(1) et 94(3) du *Code*?

[119] Le Conseil est aussi saisi de la plainte de PDT déposée par le STTP, dans laquelle il allègue que la SCP a enfreint les paragraphes 94(1) et 94(3) du *Code*. Le Conseil a décidé, en vertu du paragraphe 98(3) du *Code*, de ne pas statuer sur ces plaintes, compte tenu de la procédure d'arbitrage en cours dans le cadre de laquelle l'arbitre interprétera la clause de transition liant les parties.

A. La position du STTP

[120] Le STTP a soutenu que la lettre du 18 mai 2011 de la SCP, ainsi que les actes subséquents de cette dernière, constituaient une PDT. Il a fait valoir que la lettre constituait une intervention dans la représentation de ses membres, du fait qu'elle laissait entendre qu'un exercice légitime du droit de donner un préavis de grève entraînerait des conséquences économiques négatives.

[121] Dans la même veine, le STTP a renvoyé au paragraphe 94(3), qui interdit à l'employeur de prendre des mesures de représailles contre les employés lorsque ceux-ci exercent les droits que leur confère le *Code*. Le STTP voyait la lettre du 18 mai 2011 de la SCP comme une menace qui a, par la suite, été mise à exécution lorsque le STTP a donné son préavis de grève.

B. La position de la SCP

[122] La SCP a soutenu que l'exercice de ses droits à la fin de la période de gel prévue par le *Code* ne pouvait constituer une PDT. De plus, elle a fait valoir que rien ne l'empêchait de retarder l'exercice de son droit en vertu du *Code*, à la condition que les parties maintiennent le dialogue à la table de négociation.

C. Analyse et décision

[123] Cette question, essentiellement semblable à la première question, qui concernait l'alinéa 50*b*) du *Code*, vise à établir si la SCP avait le droit de modifier les conditions d'emploi après la fin de la période de gel prévue par le *Code*. S'il n'existait pas de clause de transition, il est alors évident qu'un employeur peut modifier les conditions d'emploi après la période de gel, tant qu'il ne déclenche pas un lock-out illégal. Comme le Conseil l'a mentionné précédemment lorsqu'il s'est penché sur la question de l'interprétation de l'alinéa 50*b*) du *Code*, tout règlement définitif entre les parties à la présente sera fondé sur la clause de transition qu'elles ont négociée dans leur convention collective.

[124] La SCP et le STTP plaideront devant un arbitre la question de savoir si la SCP avait le droit d'apporter les modifications qu'elle a effectuées, comme elle l'avait souligné dans sa lettre du 18 mai 2011, compte tenu du libellé de l'article 43.02 de leur convention collective.

[125] Le Conseil a déjà décidé de ne pas trancher la plainte relative au gel, compte tenu de la volonté des parties de débattre de l'interprétation de la clause de transition lors de l'arbitrage. Dans la même veine, le Conseil exerce son pouvoir discrétionnaire en vertu du paragraphe 98(3) du *Code* de ne pas statuer sur les plaintes fondées sur les paragraphes 94(1) et (3). L'essence de ces questions ne découle pas du *Code*, mais plutôt des négociations ayant eu lieu entre les parties : *Société canadienne des postes* (1989), 76 di 212 (CCRT n° 729).

5. Les modifications apportées par la SCP aux conditions d'emploi constituent-elles un défaut de négociier de bonne foi?

[126] Dans la dernière question en litige soulevée par le STTP dans sa plainte, il y est allégué que les modifications apportées par la SCP aux conditions d'emploi contrevenaient à son obligation de négocier de bonne foi.

A. Les dispositions applicables du Code

[127] L'alinéa 50a) du *Code* énonce les obligations des parties de négocier de bonne foi une fois que l'avis de négociation collective est donné. Cette obligation subsiste tout au long des négociations, y compris durant les grèves ou les lock-out. Elle ne s'éteint pas avec la fin de la période de gel prévue par le *Code* :

50. Une fois l'avis de négociation collective donné aux termes de la présente partie, les règles suivantes s'appliquent :

a) sans retard et, en tout état de cause, dans les vingt jours qui suivent ou dans le délai éventuellement convenu par les parties, l'agent négociateur et l'employeur doivent :

(i) se rencontrer et entamer des négociations collectives de bonne foi ou charger leurs représentants autorisés de le faire en leur nom;

(ii) faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective.

B. La position du STTP

[128] Le STTP a soutenu que la SCP n'avait pas le droit d'apporter des modifications aux conditions d'emploi après la fin de la période de gel. Ces modifications constituaient donc de la négociation de mauvaise foi.

C. La position de la SCP

[129] La SCP a soutenu qu'elle avait le droit, une fois terminée la période de gel prévue par le *Code*, de modifier les conditions d'emploi. Par conséquent, l'exercice de ce droit ne pouvait constituer un manquement à l'obligation de négocier de bonne foi.

D. Analyse et décision

[130] Dans la présente affaire, le STTP et la SCP avaient d'importantes divergences d'opinions non seulement sur l'interprétation de la disposition du *Code* sur le gel, mais aussi quant au moment auquel un lock-out pouvait être déclenché.

[131] Le Conseil est convaincu, lorsqu'il examine la présente affaire dans son contexte, que le STTP et la SCP ont tous deux respecté l'obligation qui leur incombe en vertu de l'alinéa 50a) de « faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective ».

[132] Dans un cas où des parties expérimentées soulèvent de nouveaux arguments, ou ont des avis diamétralement opposés au sujet de nouvelles dispositions du *Code*, cette seule divergence n'ouvre pas droit, lorsqu'elle est examinée dans le contexte global, à une plainte valide de manquement à l'obligation de négocier de bonne foi. Le Conseil a été récemment saisi d'une situation similaire dans *VIA Rail Canada inc.*, 2011 CCRI 569 :

[58] L'alinéa 50a) oblige les parties à se rencontrer pour entamer des négociations collectives de bonne foi et à faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective. La Cour suprême du Canada a décrit le contenu de cette obligation dans l'arrêt *Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)*, [1996] 1 R.C.S. 369 :

« L'alinéa 50a) du *Code canadien du travail* prévoit une double obligation. Non seulement les parties doivent négocier de bonne foi, mais encore elles doivent faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective. Les deux éléments sont d'égale importance et une partie déroge à cette disposition si elle ne remplit pas les deux obligations. Il peut fort bien y avoir des exceptions mais, en règle générale, l'obligation d'entamer des négociations de bonne foi doit être appréciée selon une norme subjective alors que celle de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention doit être évaluée selon une norme objective, le Conseil prenant en considération les normes et pratiques comparables dans le secteur d'activités. C'est la deuxième partie de l'obligation qui empêche une partie de se dérober en prétendant qu'elle tente sincèrement de conclure une entente alors qu'objectivement ses propositions sont tellement éloignées des normes acceptées dans le secteur d'activités qu'elles doivent être tenues pour déraisonnables. »

[59] Dans la présente affaire, la CFTC et VIA avaient une divergence d'opinions légitime à propos d'un avis de négociation au sens du paragraphe 49(1) du *Code*. Il n'y avait pas de précédent portant précisément sur ce point. S'il y en avait eu, entraîner la situation dans une impasse aurait alors posé de sérieux problèmes devant le Conseil : *CICT-TV Calgary, CanWest Global Communications Corp.*, 2003 CCRI 247.

[60] Le Conseil conclut que VIA avait l'intention subjective d'entamer des négociations collectives. De plus, selon une analyse objective de tous les faits présentés par les deux parties, VIA a fait des efforts raisonnables pour négocier.

[61] Même si l'on exclut le fait qu'il a été conclu que l'avis de VIA daté du 25 août 2010 était irrégulier, VIA a écrit une fois de plus à la CFTC le 4 octobre 2010 et lui a fait part de sa volonté de négocier collectivement.

[62] Puisque VIA ne recevait pas de réponse de la CFTC, elle a écrit à la ministre et a demandé que des conciliateurs soient nommés.

[63] La CFTC a transmis son propre avis de négociation, le 17 novembre 2010. Les deux parties ont convenu de se rencontrer du 15 au 17 décembre 2010 pour entamer le processus. Les négociations n'ont probablement pas eu lieu, en raison des divergences d'opinions des parties concernant le paragraphe 49(1) du *Code*. La présente décision règle ce différend.

[64] Après avoir pris en considération toutes ces circonstances, le Conseil rejette la plainte de négociation de mauvaise foi déposée contre VIA.

[65] Le Conseil espère que la présente décision portant sur un nouveau point de droit ainsi que la décision sommaire rendue antérieurement permettront aux parties d'aller de l'avant et de mener leurs négociations collectives conformément aux obligations imposées par le *Code*.

[133] La SCP et le STTP divergeaient d'opinions quant à l'incidence des modifications apportées au *Code* en 1999 sur la période de gel. Le Conseil n'a pas connaissance d'affaires antérieures dans lesquelles il a examiné la relation entre la période de gel prévue par le *Code*, ou une clause transitoire, et l'ajout au *Code* de dispositions relatives aux préavis de grève et de lock-out. Un différend concernant cette question, lorsqu'on l'examine dans le contexte des mesures prises par les parties pendant les négociations, ne témoigne pas d'un défaut de négocier de bonne foi.

[134] Effectivement, les faits relatés au début de la présente décision témoignent des nombreuses mesures prises par chacune des parties afin de parvenir à conclure une convention collective.

V – Résumé

[135] Le STTP a soutenu que la SCP avait enfreint le *Code* lorsqu'elle l'avait avisé, après l'expiration de la période de gel prévue par le *Code*, qu'elle apporterait des modifications aux conditions d'emploi des employés s'il lui donnait un préavis de grève.

[136] Le Conseil a déterminé que le *Code* effectue une distinction entre la fin de la période de gel qu'il prévoit (la période intermédiaire) et le moment où les parties peuvent légalement déclencher une grève ou un lock-out (la période finale). Le législateur a décidé de ne pas prolonger la période de gel prévue par le *Code* jusqu'au moment où débute la période où une grève ou un lock-out légal peuvent être déclenchés.

[137] Puisque les parties peuvent convenir de prolonger la convention collective qui les régit après l'expiration de la période de gel prévue par le *Code*, le Conseil n'a pas tranché la plainte du STTP relative au gel. Un arbitre déterminera les effets de la clause de transition négociée par les parties.

[138] Le Conseil a également reconnu que, malgré la fin de la période de gel prévue par le *Code*, certaines mesures prises au cours de la période intermédiaire pouvaient constituer un lock-out illégal. En l'espèce, le STTP n'a cependant pas convaincu le Conseil que les mesures prises par la SCP le 30 mai 2011 constituaient un lock-out au sens du *Code*.

[139] Sous réserve de la clause de transition liant les parties, laquelle sera interprétée lors de l'arbitrage, la SCP avait le droit de modifier les conditions d'emploi une fois que la période de gel prévue par le *Code* avait pris fin. Le délai dans l'exercice de ce droit conféré par le *Code* et le fait que cet exercice était conditionnel à la réception d'un préavis de grève ne témoignaient pas d'une intention de contraindre les employés à accepter la dernière offre de la SCP. Le Conseil est convaincu que la SCP avait plutôt comme intention d'éviter une grève en renonçant à apporter des modifications que le *Code* l'autorisait par ailleurs à effectuer.

[140] Bien que cet argument ait été présenté à titre subsidiaire et que la question soit quelque peu théorique, le Conseil n'est pas d'avis que la lettre de la SCP datée du 18 mai 2011 constituait un préavis de lock-out valide. Le Conseil peut faire preuve de flexibilité quant aux lacunes mineures des préavis de grève ou de lock-out, mais le document en question doit, entre autres, avoir pour objet d'être un préavis de grève ou de lock-out.

[141] Le Conseil a aussi décidé de ne pas statuer sur les plaintes de PDT du STTP fondées sur les paragraphes 94(1) et 94(3). Ces plaintes ne peuvent être dissociées de la question de savoir si la SCP avait le droit, en vertu de la convention collective, de modifier les conditions d'emploi avant le déclenchement d'une grève ou d'un lock-out. L'essence de cette affaire, qui dépend de l'interprétation de la clause transitoire régissant les parties, sera tranchée à l'arbitrage.

[142] Finalement, la SCP et le STTP sont des parties ayant de l'expérience avec le régime du *Code*. Le contexte global laisse entendre que, bien qu'elles n'aient pu parvenir à conclure une nouvelle convention collective, elles ont négocié de bonne foi. Le Conseil n'est pas convaincu qu'une divergence d'opinions quant aux effets de la fin de la période de gel prévue par le *Code*, ainsi que de l'article 43.02 de leur convention collective, constitue une preuve de négociation de mauvaise foi.

[143] La plainte du STTP est rejetée. Un arbitre tranchera de façon définitive certaines questions soulevées par le STTP, conformément à la convention collective régissant les parties et à la clause transitoire qui y est prévue.

[144] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

Graham J. Clarke
Vice-président

Daniel Charbonneau
Membre

André Lecavalier
Membre